

بیمه مسئولیت و جبران خسارت مدیران و کارکنان

در قسمت اول این مقاله که در شماره قبل انتشار یافت، در مورد ماهیت

قسمت دوم



بیمه مسئولیت و جبران خسارت کارکنان، لزوم فرید آن و ریسک‌هایی که تمت پوشش این بیمه‌نامه قرار دارند، بحث شد. بخش دوم این مقاله پیش روی شماست...

ترجمه: وحیده دائمی، حمیده خواجه‌جویی‌راد

شماره ۱۷۱

- کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه بین‌المللی فارابی
- کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه شهید بهشتی

بخش دوم: جبران خسارت

سؤال ۹: جبران خسارت چیست؟

غیرانتفاعی به‌طور خاص، هدف از جبران خسارت، تأمین امنیت مالی کارمند یا مدیر در مواردی است که اقدام قانونی حقیقی یا تهدیدآمیزی ناشی از عملکرد یا غفلت آنها در زمینه خدمات‌رسانی به سازمان به‌وجودمی‌آید. به‌طور خلاصه، سازمان خسارت‌های قانونی، هزینه‌ها،

«جبران خسارت» یا «پرداخت غرامت»، الفاظی قانونی به معنای پرداخت هزینه‌های دیگری یا پرداخت به فردی دیگر برای هزینه‌های محقق‌شده است. در بحث

بر اساس مدل تعاونی‌های غیرانتفاعی سال ۱۹۶۴ که نقایص جدی دارد، عمل می‌کنند. برای مثال این قوانین:

- پوشش برای مسائل مورد تهدید را استثنا کرده است؛

- تنها به مؤسسات غیرانتفاعی اجازه می‌دهد تا برای مدیر خود جبران خسارت نمایند (حتی اگر مدیر دفاعیه موفقیت‌آمیزی در دادگاه ارائه کند)؛

- تنها هزینه‌های دفاعیه را تحت پوشش قرار می‌دهد و هیچ پوششی برای هزینه‌های داوری، جریمه‌ها یا مقرری‌ها ارائه نمی‌کند؛

- در مورد پوشش برای عملیات اکتشافی یا اجرایی، واضح و روشن نیستند.

خوشبختانه در بسیاری از ایالت‌ها، زمانی که مدیر حق جبران خسارت را داشته و در دادگاه نیز عملکرد موفقیت‌آمیزی ارائه کرده باشد، رفتار یکسانی در پیش می‌گیرند. این حق در دادگاه قابل اعمال بوده و بعضاً با عنوان «جبران خسارت الزامی»^۳ به آن رجوع می‌شود. با این وجود، زمانی که مدیر مفقودشده یا تصفیه حساب کرده باشد، حق جبران خسارت کامل وجود نخواهد داشت. این امر را «جبران خسارت اختیاری»^۴ می‌نامند. در این شرایط، سازمان باید تصمیم بگیرد که مطابق با مراحل تنظیم شده در قوانین ایالتی، اقدام به جبران خسارت نماید یا خیر. همچنین برنامه‌ریزی برای جبران خسارت می‌تواند پیش از این و در زمان تهیه قرارداد، قوانین محلی و صنفی یا ترسیم خط‌مشی هیئت مدیره عنوان شود. بدین ترتیب، هیئت مدیره نیز می‌تواند پس از وقوع خسارت‌ها، اقدام به رأی‌گیری جهت جبران خسارت‌ها نماید. در برخی شرایط، حتی اگر چنین تصمیمی در هیئت مدیره اتخاذ نشده باشد، مدیر می‌تواند پس از حضور در دادگاه به دنبال دستوری مبنی بر پرداخت غرامت باشد. به‌طور کلی این جبران خسارت، چه اختیاری و چه اجباری، مادامی که مدیر با حداعلا

حق داوری‌ها و سایر منابع مقرر شده مدیر را پرداخت می‌نماید. یک دلیل اساسی برای تأمین این پوشش جبران خسارت، وادار نمودن مسئولین به بازپرداخت مبلغ به هیئت مدیره با ترس کمتر نسبت به زمانی است که افراد مجبور به تأمین هزینه‌های دفاع از عملکرد خویش می‌باشند. این هزینه‌ها می‌تواند بسیار سنگین باشد. بر اساس گزارشات به دست آمده، میانگین هزینه‌های دفاع از عملکرد یک کارمند ۱۱۶,۰۰۰ دلار است. در حقیقت، انتظار اینکه هزینه یک دادگاه دقیقاً معادل مبلغ فوق باشد، کاملاً دور از ذهن است.

با این وجود، در صورتی که سازمان سرمایه‌اندکی داشته باشد و قادر به پوشش چنین هزینه‌ای نباشد، قبول جبران این خسارت چندان آسان نخواهد بود. برای سازمان‌های خیریه کوچک‌تر، جبران خسارت، هیچ مشکلی را حل نخواهد کرد. برای مؤسسه‌ها یا سایر سازمان‌هایی که از درآمد یا سرمایه قابل ملاحظه‌ای برخوردار باشند، جبران خسارت، جنبه واقعی‌تری از امنیت را فراهم خواهد کرد.

سؤال ۱۰: چه ریسک‌هایی تحت پوشش این جبران خسارت قرار گرفته و چه ریسک‌هایی نمی‌توانند تحت پوشش قرار گیرند؟

پاسخ به این سؤال مستقیم نبوده و بستگی به قوانین محلی دارد. از آنجا که مفهوم دقیق پوشش در این قرارداد از ایالتی به ایالت دیگر تغییر می‌کند، بهترین راهنما برای این سؤال، مشاور حقوقی سازمان است. علاوه بر این، بسیاری از ایالات (برای مثال دلاویر^۱ و پنسیلوانیا^۲) به‌منظور تأمین دامنه گسترده‌تری از آنچه تحت پوشش قرار می‌گیرد، شرایط جبران خسارت خود را بهبود بخشیده‌اند. آزادی عمل این ایالت‌ها، پاسخ مستقیمی به محدودیت در مسئولیت‌های گذشته است.

البته تمام ایالت‌ها نیز قوانین جبران خسارت خود را مدرن ننموده‌اند. به‌عنوان مثال، بسیاری از ایالت‌ها هنوز

3. Mandatory Indemnification
4. Permissive Indemnification

1. Delaware
2. Pennsylvania



حسن نیت و نهایت علاقه به شرکت در حال فعالیت باشد، هزینه‌های قانونی دادگاهی را که علیه وی اقامه شده باشد، پرداخت خواهد کرد. استاندارد دقیق این پوشش که برای تأیید واجد شرایط بودن مورد نیاز است، براساس نوع دادگاه و از منطقه‌ای به منطقه دیگر متفاوت است. اما زمانی که تطابق با استاندارد وجود داشته باشد، کلیه ریسک‌های بالقوه‌ای که در سؤال‌های ۱ و ۲ به آنها اشاره شد، با در نظر گرفتن تمام محدودیت‌هایی که در قوانین منطقه‌ای قابل اعمال ذکر شده‌اند، تحت پوشش قرار خواهند گرفت. به‌عنوان مثال، بیشتر قوانین محلی جبران خسارت در دادگاه‌های «شخص ثالث»، بیشتر به نفع مدیر عمل کرده و در دادگاه‌های «فرعی»^۱ بسیار سخت‌گیرتر عمل می‌کنند. دادگاه «شخص ثالث» معمولاً به درخواست فردی که مدیر، کارمند یا عضوی از شرکت نباشد، تشکیل می‌شود. این فعالیت‌ها تلاش‌هایی را شامل می‌شود که برای اثبات تخطی مؤسسه از حقوق شخص ثالث صورت گرفته است. به‌عنوان مثال: شهروندی که به‌خاطر توهین شکایت می‌کند، کارمند اخراجی که از خاتمه نادرست فعالیتش شاکی است یا مستأجری که از نقض قرارداد شکایت دارد. شکایت‌های دادگاه‌های فرعی، شامل تلاش برای اثبات این امر است که فردی به حقوق سازمان تجاوز کرده است. معمولاً یکی از اعضای هیئت‌مدیره به دلیل عدم امانت‌داری که از وظایف اعضای هیئت‌مدیره در قبال سازمان است، شکایتی را علیه عضو دیگر اقامه می‌کند. اغلب عملکردهای مدعی‌العموم منطقه در ارتباط با وظیفه امانت‌داری مدیران در قبال سازمان، به‌عنوان فعالیت‌های «فرعی» در نظر گرفته می‌شوند.

در اکثر قوانین ایالت، جبران خسارت در این قبیل از فعالیت‌ها تنها برای هزینه‌های دفاع و زمانی که مدیر موفق شده باشد، اعمال خواهد شد. در فعالیت‌های شخص ثالث، هزینه‌های داوری، مقرری‌ها و هزینه‌های دفاع نیز - حتی در صورت عدم موفقیت مدیر - تحت پوشش قرار می‌گیرند. این محدودیت، تنها در نوع فرعی، امری محسوس است.

در برخی مناطق، حتی زمانی که مدیر عملکرد موفقی داشته باشد، جبران خسارت مجاز نخواهد بود. به‌عنوان مثال، برخی مناطق برای هر گونه هزینه‌ای نظیر هر گونه شکایت نوع فرعی، نیازمند

1. Derivative

تأییدیه دادگاه می‌باشند.

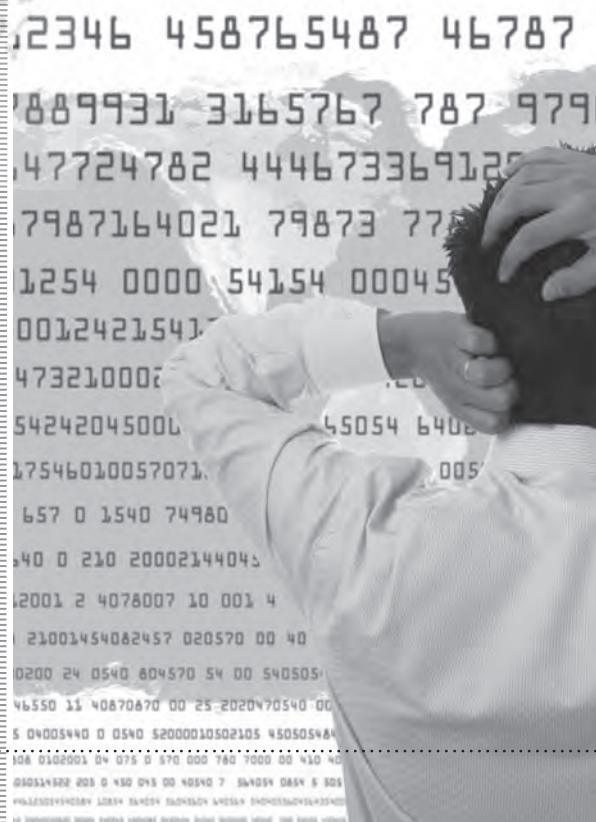
در مجموع، جبران خسارت به‌هیچ‌وجه سازمان را محافظت نمی‌کند. در واقع این امر، سازمان را موظف به جبران خسارت کارکنان و مدیران برای هزینه‌های قانونی واقع شده می‌نماید. میزان جبران خسارت مجاز، باتوجه به منطقه تغییر خواهد کرد. اینکه مدیران و سازمان به اندازه کافی نسبت به جبران خسارت احساس رضایت دارند یا خیر، به میزان پوشش مجاز و نیز میزان سرمایه‌های موجود برای پرداخت‌ها بستگی دارد.

سؤال ۱۱: چگونه یک سازمان مهیای جبران خسارت می‌شود؟

از آنجا که قوانین ایالت‌ها مختلف در مورد چگونگی جبران خسارت متفاوت است، هیچ پاسخی یکسانی برای این سؤال مناسب نیست و هر سازمانی باید برای دریافت راهنمایی بیشتر با مشاور حقوقی خود مشورت کند، به‌ویژه که برخی ایالات قوانین خود را به‌تازگی تغییر داده‌اند.

حتی در ایالاتی که جبران خسارت اجباری، مدیران را مجاز به شکایت برای دریافت غرامت خود در دادگاه می‌نماید، به مؤسسات اکیداً توصیه می‌شود که فعالیت‌های خود در جبران خسارت مدیران را به‌صورت مدارک مستند و کتبی نگهداری کنند. این مسئله معمولاً در قوانین محلی ذکر می‌شود اما بسته به نیازهای ایالت، می‌تواند در آیین‌نامه شرکت یا در یک تحلیل مدیریتی نیز عنوان شود (برخی سازمان‌ها حتی به مرحله تنظیم قرارداد کتبی فردی با هر مدیر نیز وارد می‌شوند). از آنجا که قوانین تغییر کرده و گره‌گشای همه این مسائل نیز قانون است، منطقی است که سازمان تمایل خود را برای اعمال بیشترین حد مجاز و قانونی جبران خسارت مدیران، به‌صورت شفاف توضیح دهد.

این قراردادهای مکتوب، معمولاً بسیار طولانی بوده و بیانگر استانداردهایی هستند که هر مدیری باید برای جبران خسارت داشته باشد. زمانی که جبران خسارت مجاز شناخته شود، وجود این مدرک فرایندی را ایجاد می‌کند تا به‌واسطه آن اعضای از هیئت‌مدیره که تمایلی به انجام این کار ندارند بتوانند داوری مستقلی داشته و طی آن پرداخت غرامت را تأیید





کنند. در صورتی که اکثر اعضای هیئت مدیره مخالف باشند، ادامه کار منوط به اتخاذ تصمیم از جانب مشاور قانونی ویژه‌ای است که برای این کار منصوب شده باشد. در جایی که قوانین حاکم در ایالت به

نهاد این اجازه را می‌دهد که تا زمان وقوع هزینه‌های دادخواهی، پرداخت هزینه‌ها را ادامه دهد، دریافت و نگهداری مکتوب این مجوزها کاری عاقلانه است.

سؤال ۱۲: آیا قوانین حاکم بر ایالت‌ها، مدیران سازمان‌های غیرانتفاعی را از مسئولیت مصون نمی‌سازد؟

اگرچه

هزینه اثبات

ممکن است برای مدعی سنگین تر باشد، اما هزینه دفاع در شکایت نیز می‌تواند همچنان سرسام‌آور باشد.

• بسیاری از این قوانین تنها برای ادعاهایی که صدمات فردی یا خسارت مالی را شامل می‌شوند، اعمال می‌گردند. این تمهیدات، هیچ مصونیتی برای سایر ادعاها (به سؤال ۲ مراجعه کنید) اعمال نخواهد کرد.

• هیچ‌یک از این قوانین در دادگاه‌ها بررسی نشده‌اند و صنعت بیمه نیز - اگر با دید مثبت بنگریم - رفتاری «منتظر باش و ببین» را انتخاب خواهد کرد.

بخش ۳: بیمه مسئولیت مدیران و کارکنان

سؤال ۱۳: بیمه مدیران و کارکنان چیست؟

برخلاف بیمه مسئولیت عمومی (به سؤال ۱ مراجعه کنید)، بیمه D&O ادعاهای ناشی از صدمات جسمی یا خسارت اموال را تحت پوشش قرار نمی‌دهد. همان‌گونه که پیش از این توضیح داده‌شد، هر یک از انواع این بیمه (عمومی و D&O) معمولاً آنچه را که دیگری پوشش می‌دهد، تحت پوشش قرار نخواهد داد. عادلانه است اگر بگوییم که در حالت کلی، بیمه D&O یک پوشش ویژه

بسیاری از ایالت‌ها اقدام به تدوین قوانینی کرده‌اند که نوعی مصونیت از مسئولیت را، تحت شرایط خاص، برای مدیران مؤسسات غیرانتفاعی ایجاد می‌کند. در عین حال، آن دسته از مدیران غیرانتفاعی که تصور می‌کنند از هرگونه مسئولیت بالقوه‌ای مبرا هستند نیز در اشتباه‌اند. دلایل متعددی برای آگاهی از این امر وجود دارد:

• اغلب این قوانین تنها برای مدیران داوطلب اعمال شده و مدیرانی از مؤسسه که جایگزین شده باشند، هیچ‌گونه مصونیتی نخواهند داشت.

• هر قانونی، استثنائاتی را نیز در برمی‌گیرد. برای مثال؛ این قانون، مصونیت از مسئولیت را تا زمانی که مدیر عملی را از سر «عیاشی و بی‌فکری» یا «غفلت فاحش» انجام نداده باشد، برای وی تأمین می‌کند. «به خاطر داشته باشید که مصونیت از مسئولیت به معنای مصونیت از دادخواهی نیست». مدیر ممکن است هرگز مسئول شناخته نشود، اما مورد دعوی باید همچنان دفاع شود. برای وکیل طرف حادثه دیده، طرح دعوی و ارائه دلیل برای «غفلت فاحش» در مقایسه با غفلت ساده، کار نسبتاً ساده‌ای است.

نوع بیمه‌نامه می‌تواند پوشش خوبی را برای افرادی فراهم کند که کارمند یا مدیر نیستند، ضمن اینکه می‌تواند برای علاقمندان نیز مشوقی جهت پشتیبانی از مؤسسه باشد.

نکته قابل توجه: در برخی از بیمه‌نامه‌ها به‌نظر می‌رسد که مدیران، کارکنان و خود مؤسسه تحت پوشش قرار خواهند گرفت، اما مطالعه دقیق بیمه‌نامه نشان خواهد داد که در بخشی که مؤسسه را تحت پوشش قرار می‌دهد، ذکر شده است که این بیمه‌نامه مؤسسه را تنها برای هرگونه هزینه‌ای که به‌منظور جبران غرامت مدیران و کارکنان ملزم به پرداخت آن شده باشد، تحت پوشش قرار خواهد داد. بنابراین، چنین بیمه‌نامه‌ای، مؤسسه و هزینه‌های قانونی و دادگاهی که علیه مؤسسه اقامه دعوی شده باشد را جبران غرامت نخواهد کرد. نکته قابل توجه این است که مشخص کنیم بیمه‌نامه، پوشش گروهی را ارائه خواهد داد؟ چرا که کارگزاران و نمایندگان بیمه در این زمینه شفاف‌سازی نخواهند کرد.

منبع:

Eddie, J.A., 2007, *Directors and officers liability insurance and indemnification*, council on foundations.

ادامه دارد...

سوءمدیریت است که برای پرداخت دستمزدهای عمومی مرتبط و هزینه‌های دادگاهی ناشی از خطرات تحت پوشش طراحی شده است. زمانی که صدمات جسمی و خسارت اموال تحت پوشش قرار نداشته باشند، تعداد مواردی که علیه مؤسسات غیرانتفاعی اقامه می‌شوند، بسیار محدود خواهد بود. علاوه بر این، ارگان‌های غیرانتفاعی معمولاً پیروز شده و مبلغی نیز به‌دست خواهند آورد. اما هزینه‌های قانونی در مراحل پیروزی، تصفیه یا دفاع، می‌تواند بسیار سنگین باشد.

بیمه‌نامه‌های معمول D&O خسارت‌های ناشی از «عملکرد اشتباه» را تحت پوشش قرار می‌دهد که به‌عنوان «هرگونه نقض وظیفه، غفلت، اشتباه، توضیح نادرست، توضیح مبهم و گمراه‌کننده، قصور یا سایر اعمالی که انجام شده یا به اشتباه اعمال شده باشد» تعریف می‌شود. برای مرور انواع آنچه شامل صدمات جسمی یا خسارت اموال نشده و ممکن است عامل طرح دعوی علیه یک سازمان شود، به سؤال ۲ مراجعه کنید.

سؤال ۱۴: چه کسی با بیمه D&O تحت پوشش قرار می‌گیرد؟

انواع مختلف بیمه‌نامه‌های D&O افراد گوناگونی را تحت پوشش قرار می‌دهد. محدودترین نوع بیمه‌نامه D&O تنها مدیران و کارکنان را تحت پوشش قرار داده و هیچ‌گونه پوششی برای ارگان‌ها تأمین نمی‌کند. در مقابل، بیمه‌نامه «گروهی»^۱ بیشترین میزان پوشش را ارائه می‌کند. به‌طور کلی این بیمه‌نامه کارکنان و مدیران، خود ارگان (برای مثال پوشش سازمانی)، کارمندان، متولیان، داوطلبان و اعضای کمیته را تحت پوشش قرار می‌دهد. پوشش گروهی می‌تواند در پاره‌ای از موارد دارایی‌های مؤسسه را نیز از طریق پیش پرداخت هزینه‌ها حمایت کند (به سؤال ۲۰ مراجعه کنید). همچنین در صورتی که مؤسسه ادعای خسارت کرده باشد، بیمه‌گذار را ملزم به انتصاب مشاوره شایسته می‌کند. این

1. Association-type